

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53  
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI  
SIPIIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK KABUPATEN MAROS**

**SKRIPSI**

**ANDI ASLINDA  
NIM : 1661201363**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2018**

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53  
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI  
SIPIIL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK KABUPATEN MAROS**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
Guna memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi

**ANDI ASLINDA  
NIM : 1661201363**

**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2018**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pelaksanaan Peraturan Pemerintah  
Nomor 53 Tahun 2010 Tentang  
Disiplin Pegawai Negeri Sipil  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada  
Badan Kesatuan Bangsa dan Politik  
Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Andi Aslinda  
Nomor Induk Mahasiswa : 1661201363  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan diteliti ulang maka skripsi ini memenuhi syarat untuk  
disetujui.

Maros, 21 Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hendra Gunawan.S.E.,M.Si

  
Hasdiana,S.E.,MM.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros

  
Dr. Dahlan, SE., MM.

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada hari ini **Sabtu** Tanggal **Dua Puluh Satu** bulan **Juli** Tahun **Dua Ribu Delapan Belas**.

Judul Skripsi : **Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros**

Nama Mahasiswa : **Andi Aslinda**  
Nomor Induk Mahasiswa : **1661201363**  
Program Studi : **Manajemen**  
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah diujikan dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros **Nomor : 017/S1/SK/FEB-UMMA/VII/2018** tanggal 19 Juli 2018, Untuk Memenuhi Sabagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Dosen Penguji :

Ketua : **Abdul Hafid Burhami, SE., MM.**  
Sekretaris : **H. Ahmad Yusdanwin Waworuntu, SE., MM.**  
Anggota : **Syamsul Bahtiar, ASS, SE., M.Si.**  
**Nurwahidah Mashuddin, SE., M.Si.**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Segalah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas Karuniah dan Ridho Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “***Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros***”. Skripsi ini penulis susun dalam rangka memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Sarjana pada Universitas Muslim Maros.

Dalam penyusunan hingga terwujudnya Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya, terutama kepada Kedua orang tua penulis Bapak Drs. Andi Syamsul Alam dan Ibu Idha Septiawaty, serta ucapan terima kasih kami yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. M. Ikram Idrus, SE., MS selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam (Yapim) Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi, M.Sc.,Phd. selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia beserta Staf yang telah memberikan ijin, kesempatan serta dorongan yang tidak ternilai harganya kepada diri penulis.

3. Bapak Dr.Dahlan, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan dukungan serta motivasi tersendiri kepada diri penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Nur Pratiwi,S.E.,M.M selaku ketua Program Studi Manajemen beserta Staf yang telah memberikan kesempatan dan motivasi tersendiri kepada diri penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak Dr. Hendra Gunawan,S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran membimbing penulis, memberikan masukan, serta arahan-arahan hingga terselesainya Skripsi ini.
6. Ibu Hasdiana, S.E., M.M selaku Pembimbing ke II dalam penyusunan Skripsi ini yang telah banyak memberikan masukan dan arahan dalam proses pembimbingan kepada penulis hingga Skripsi ini terwujud. Terima kasih atas bimbingan dan arahan Ibu selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Ibu dosen tim penguji selaku penguji dalam ujian Skripsi yang telah banyak memberikan masukan, arahan hingga lebih sempurnanya Skripsi ini.
8. Bapak Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros, Para pejabat Struktural dan Staf pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros yang juga telah memberikan ijin, kesempatan, bantuan serta dorongan semangat kepada diri penulis hingga Skripsi ini terselesaikan.

9. Orang Tua beserta keluarga besar penulis, yang telah membesarkan dan mendidik, serta memberikan dukungan dan doa kepada penulis sehingga selesainya Skripsi ini dan studi saya.
10. Kepada teman-teman seangkatan saya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu disini, peneliti pun turut mengucapkan terima kasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan kepada peneliti sehingga skripsi peneliti dapat selesai dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu pada kesempatan ini penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan penyusunan dimasa-masa mendatang. Mohon maaf dengan segala kekurangan dan harapan penulis semoga bermanfaat bagi semua pihak.

Maros, Juli 2018

Penulis

## **ABSTRAK**

**ANDI ASLINDA** *Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros (dibimbing oleh Hendra Gunawan dan Hasdiana)*

Tujuan Penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui bentuk-bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil, 2) Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Pelaksanaan PP No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil adanya tuntutan masyarakat terhadap Peningkatan kinerja dan pelayanan PNS seiring dengan pelaksanaan reformasi birokrasi. Pelaksanaan PNS bertujuan untuk mengetahui penerapan aturan tersebut dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Instrument Penelitian ini yaitu peneliti itu sendiri sedangkan sumber penelitiannya adalah PNS di Badan Kesbangpol Kabupaten Maros. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Kata Kunci :Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	v
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB. II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Pegawai Negeri Sipil .....	
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil .....	10
a. Pengertian Stimulatif .....	10
b. Pengertian Ekstensif (Perluasan Pengertian) .....	11
2. Kedudukan dan Hak Pegawai Negeri .....	14
a. Kedudukan Pegawai Negeri .....	14
b. Kewajiban dan Hak Pegawai Negeri .....	15
B. Disiplin .....	20
1. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil .....	20
2. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin .....	29
3. Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin .....	35
4. Keberatan Terhadap Penjatuhan Hukuman Disiplin .....	47
C. Kinerja .....	49
1. Defenisi Kinerja .....	50
2. Indikator Kinerja .....	50
3. Penilai Kinerja .....	51
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	53
5. Efek Kinerja .....	54
D. Penelitian Terdahulu .....	55
E. Kerangka Pemikiran .....	57
F. Hipotesis Penelitian .....	58
<b>BAB. III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>59</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	59
B. Jenis dan Sumber Data .....	59
C. Tehnik Pengumpulan Data .....	60
D. Populasi dan Sampel .....	62

E. Metode Analisis Data .....	62
F. Definisi Operasional Variabel .....	66
<b>BAB. IV. GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN .....</b>	<b>68</b>
A. Sejarah Berdirinya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros .....	69
B. Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros .....	66
C. Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros .....	70
<b>BAB. V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>74</b>
A. Hasil Penelitian .....	74
1. Karakteristik Responden .....	74
a. Jenis Kelamin .....	74
b. Umur .....	75
c. Tingkat Pendidikan .....	76
2. Deskriptif Variabel .....	77
a. Disiplin (X) .....	77
b. Kinerja (Y) .....	79
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	80
a. Uji Validitas .....	80
b. Uji Reliabilitas .....	81
4. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	80
5. Analisis Korelasi (R) .....	83
6. Analisis Koefisien Determinasi .....	85
7. Uji Hipotesis (Uji T) .....	85
B. Pembahasan .....	87
<b>BAB. VI. PENUTUP .....</b>	<b>90</b>
A. Simpulan .....	90
B. Saran .....	90

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Likert .....	61
Tabel 3.2 Koefisien Korelas .....	65
Tabel 3.3 Defenisi Operasional Variabel .....	67
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	75
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur .....	76
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	77
Tabel 5.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin (X) .....	78
Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y) .....	79
Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel .....	81
Tabel 5.7 Uji Reliabilitas Variabel .....	82
Tabel 5.8 Analisis Regresi Sederhana .....	83
Tabel 5.9 Koefisien Korelasi .....	84
Tabel 5.10 Analisis Koefisien Determinasi .....	85
Tabel 5.11 Uji Hipotesis (Uji T) .....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran .....	58
Gambar 5.1 Struktur Organisasi .....	70

## **BAB 1 PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang dibawahi ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Indonesia sebagai bangsa yang mempunyai cita – cita untuk mewujudkan tujuan Nasional seperti yang telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 yaitu mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia maka diperlukan adanya pembangunan yang bertahap, berencana, dan berkesinambungan. bangsa Indonesia memperoleh kemerdekaannya melalui perjuangan panjang dan tak kenal lelah. Setelah kemerdekaan diperoleh, tentu saja harus diisi dengan pembangunan di semua bidang dengan semangat dan kemauan yang kuat dan pantang menyerah. Sehubungan usaha mencapai suatu tujuan bersama yakni tujuan nasional tersebut di atas diperlukan

adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersa tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggungjawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat.tu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasilguna, berkualitas.

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara pegawai negeri yang sempurna menurut Marsono (1987) adalah pegawai negeri yang sempurna adalah pegawai negeri yang penuh kesetiaan pada Pancasila, Undang – Undang Dasar 1945 dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berdisiplin tinggi, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur pertama aparatur negara. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur untuk menjadi pegawai negeri yang sempurna. Dengan disiplin yang tinggi diharapkan semua kegiatan akan berjalan dengan baik. Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan.

Permasalahan tersebut antara lain besarnya jumlah PNS dan tingkat pertumbuhan yang tinggi dari tahun ke tahun, rendahnya kualitas dan ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki,

Kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang dapat ditempuh sebuah ilustrasi tentang birokrasi menyatakan bahwa mereka Pegawai Negeri Sipil kerja santai, pulang cepat dan mempersulit urusan serta identik dengan sebuah adagium “mengapa harus dipermudah apabila dapat dipersulit”. Gambaran umum tersebut sudah sedemikian melekatnya dalam benak publik di Indonesia sehingga banyak kalangan yang berasumsi bahwa perbedaan antara dunia preman dengan birokrasi hanya terletak pada pakaian dinas saja. Pemerintah melaporkan, 55 persen dari total Pegawai Negeri Sipil yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk. Para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya.

Oleh karena itu, pemerintah akan menawarkan relokasi dan pendidikan tambahan. Salah satu indikasi rendahnya kualitas PNS tersebut adalah adanya pelanggaran disiplin yang banyak dilakukan oleh PNS. Pembangunan yang sedang giat dilakukan di Indonesia sering mengalami banyak hambatan dan permasalahan yang cukup kompleks. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidaktertiban dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Peningkatan disiplin dalam

lingkungan aparatur negara adalah salah satu upaya untuk mengatasi ketidaktertiban tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi diharapkan kegiatan pembangunan akan berlangsung secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik dapat menjadi langkah awal menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi. Oleh sebab itu organisasi harus menciptakan disiplin kerja yang tinggi dalam rangka pencapaian tujuan. Karena disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi suatu organisasi, sebab tanpa disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif di dalam mencapai tujuan bersama. Begitu penting kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sehingga pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai selalu meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya. Pendapat-pendapat di atas mengisyaratkan bahwa baik disiplin kerja maupun kinerja dalam instansi pemerintah menunjukkan gejala menurun atau rendah. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur Negara khususnya PNS di Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional.

Mereka seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya Pemerintah Indonesia telah memberikan suatu regulasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah, para pegawainya melakukan pelanggaran disiplin yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban – kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan dikenakan sanksi berupa hukuman disiplin.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Namun

kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan PNS yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga sering kali timbul ketimpangan - ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada umumnya masih sering mendapat pandangan negatif dari masyarakat. Hal ini karena adanya anggapan bahwa lingkungan pemerintahan sebagai lembaga yang paling sering melakukan korupsi.

Dalam kehidupannya sebagai warga negara (manusia) biasa, Pegawai Negeri Sipil terkadang melakukan suatu kesalahan baik itu dengan kesadaran atau kesengajaan maupun kelalaian, karena pengaruh orang lain atau kemauan diri sendiri, yang disadari atau tanpa disadari membawa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus menerima sanksi. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia melaksanakan tugas yang telah diamanatkan kepadanya dengan sebaik mungkin, akan tetapi tidak dipungkiri sering juga di dalam suatu Instansi pemerintah, pegawainya melakukan pelanggaran disiplin Seperti terlambat pulang sebelum waktunya, dan penyimpangan lain yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan. Dengan berlakunya hukuman bagi PNS yang kurang disiplin tersebut,

diharapkan dapat terciptanya pemerintahan yang efektif dan efisien. Kedisiplinan haruslah ditegakkan dalam suatu instansi. Tanpa sikap disiplin yang baik dari PNS, sulit pemerintah untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Juhana (2013) tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi, terbukti bahwa variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja PNS di Dinas Kesehatan Kota Cimahi maka harus menanamkan disiplin PNS dan akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai terutama di Dinas Kesehatan Kota Cimahi.

Berdasarkan latar belakang di atas yang memuat peraturan tentang penegakan kedisiplinan PNS, dimana banyaknya penyimpangan yang dilakukan oleh PNS terhadap tugasnya terutama pada Badan Kesbangpol Kabupaten Maros, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai PNS terkait dengan disiplin PNS karena berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis menuangkannya ke dalam bentuk penelitian dengan judul : “Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Maros”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis menyampaikan rumusan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah pengaruh pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dilaksanakannya suatu kegiatan tidak terlepas dari suatu tujuan yang hendak dicapai demikian halnya dengan penelitian ini, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

### **1. Secara Teoritis**

Dapat memperluas dan memperkaya wawasan ilmiah, khususnya dalam ilmu Pemerintahan yang berkaitan dengan kedisiplinan aparatur Negara.jadi wacana baru dalam rangka menegakkan hukum disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## 2. Secara Praktis

- a. Memberikan umpan balik kepada pembuat kebijakan dalam hal ini Bupati sebagai pejabat pembina kepegawaian di daerah dan dinas yang terkait dalam hal ini Inspektorat dan BKPPD.
- b. Menjadi input yang berharga bagi Pegawai Negeri Sipil dalam memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang hal-hal yang berhubungan dengan kedisiplinan PNS sebagaimana di atur dalam PP No.53 Tahun 2010.
- c. Sebagai informasi yang mau mengadakan penelitian lanjutan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Pegawai Negeri Sipil**

#### **1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil**

Pegawai Negeri Sipil, menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja di Pemerintahan (perusahaan dan sebagainya)” sedangkan “Negeri” berarti Negara atau pemerintahan, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintahan atau Negara. Sedangkan Menurut Mahfud (1988), dijelaskan bahwa pengertian Pegawai Negeri dibedakan menjadi dua, yaitu :

##### **a. Pengertian Stipulatif**

Pengertian yang bersifat stipulatif (penetapan tentang makna yang diberikan oleh Undang-Undang tentang Pegawai Negeri terdapat dalam Pasal 1 angka (1) dan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 1 angka 1 : Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pada Pasal 3 ayat (1): Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen aparatur sipil Negara berdasarkan pada asas kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi,

netralitas, akuntabilitas, efektif, dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan, dan kesetaraan, dan kesejahteraan. Pengertian di atas berlaku dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan.

b. Pengertian Ekstensif (Perluasan Pengertian)

Selain dari pengertian stipulatif ada beberapa golongan yang sebenarnya bukan Pegawai Negeri, menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, tetapi dalam hal tertentu dianggap sebagai dan diperlukan sama dengan Pegawai Negeri.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dijelaskan bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pegawai negeri terdiri dari :

1. Pegawai Negeri Sipil;
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia;
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana yang dimaksud dalam penjelasan di atas terdiri dari :

- 1). Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah :
  - a). Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan bekerja pada Departemen, Lembaga Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga tertinggi/Tinggi Negara, dan kepaniteraan pengadilan.
  - b). Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada perusahaan jawatan.
  - c). Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada daerah otonom.
  - d). Pegawai Negeri Pusat yang berdasarkan suatu peraturan perundangundangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti perusahaan umum, yayasan, dan lain-lain.
  - e). Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas negara lain, seperti hakim pada pengadilan negeri, pengadilan tinggi, dan lain-lain.

Dari pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pegawai negeri sipil adalah setiap warga Negara Indonesia yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintahan dan digaji dengan anggaran pemerintah berdasarkan Perundang – undangan yang berlaku.

2). Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai negeri sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang sumber gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan bekerja pada pemerintah daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Terdapat 4 (empat) unsur penting untuk menyatakan seseorang sebagai Pegawai Negeri yaitu :

- a). Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam ketentuan yang berlaku
- b). Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c). Diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan yang berlaku.
- d). Digaji menurut ketentuan-ketentuan perundangan yang berlaku.

Secara sederhana pengertian Pegawai Negeri Sipil Daerah menurut penulis ialah pegawai negeri sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) sesuai ketentuan yang berlaku dan bekerja pada pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam

penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.

## **2. Kedudukan dan Kewajiban Pegawai Negeri**

### **a. Kedudukan Pegawai Negeri**

Dalam pasal 6 UU No. 5 tahun 2014, kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai Aparatur Sipil Negara. Sebagai unsur Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, dan adil dalam penyelenggaraan tugas negara dan pemerintahan. Dalam menjalankan tugasnya pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Hartini (2008) menjelaskan peranan penting Pegawai Negeri Sipil karena Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan nasional negara kita adalah seperti yang telah tertuang dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia (Marbun dan Mahfud : 2000).

Kelancaran pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional terutama sekali tergantung pada kesempurnaan aparatur negara

yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan pegawai negeri. Dalam konteks hukum publik, Pegawai Negeri Sipil bertugas membantu presiden sebagai kepala pemerintahan dalam menyelenggarakan pemerintahan, tugas melaksanakan peraturan perundang-undangan, dalam arti kata wajib mengusahakan agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat (Hartini, 2008:39).

#### b. Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kewajiban diartikan sebagai sesuatu yang diwajibkan, sesuatu yang harus dilakukan dilaksanakan, keharusan, pekerjaan dan tugas. Menurut Poespoprodjo dalam (Handoyo 2010) mengartikan kewajiban sebagai keharusan moral untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Selain kewajiban, ada juga hak. Definisi hak menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, hak dirumuskan sebagai benar, kewenangan, atau kekuasaan untuk berbuat sesuatu.

Sementara Bertens dalam Handoyo (2010) mendefinisikan hak sebagai klaim yang sah dan dapat dibenarkan yang dibuat oleh orang atau kelompok yang satu terhadap yang lain atau terhadap masyarakat. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga berisikan kewajiban dan hak Aparatur Sipil Negara. Sebagai bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil memiliki kewajiban sebagai berikut :

1. Setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan pemerintahan yang sah;
2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
3. Melaksanakan kewajiban yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.

Pegawai Negeri Sipil juga memiliki hak-hak sesuai dengan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, yaitu hak memperoleh gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pensiun dan hari tua; perlindungan; dan pengembangan kompetensi. Kewajiban yang harus diikuti oleh setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 3 PP No. 53 Tahun 2010 adalah:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS;

2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;

13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir; dan
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan bagi setiap Pegawai Negeri Sipil menurut pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 adalah:

1. Menyalahgunakan wewenang;
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi /atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan/atau pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.

## **B. Disiplin**

### **1. Pengertian Disiplin Pegawai Negeri Sipil**

Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil kedisiplinan harus menjadi acuan hidupnya. Tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin tinggi membutuhkan aparatur yang bersih, berwibawa dan berdisiplin tinggi dalam menjalankan tugas. Sikap dan perilaku seorang PNS dapat dijadikan panutan atau keteladanan bagi PNS di lingkungannya dan masyarakat pada umumnya. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari mereka harus mampu mengendalikan diri sehingga irama dan suasana kerja berjalan harmonis, Namun kenyataan yang berkembang sekarang justru jauh dari kata sempurna. Masih banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berbagai cara.

Disiplin berasal dari kata Latin *discipulus* yang berarti siswa atau murid. Di bidang psikologi dan pendidikan, kata ini berhubungan dengan perkembangan, latihan fisik, dan mental serta kapasitas moral anak melalui pengajaran dan praktek. Kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan. Makna lain dari kata yang sama adalah seseorang yang mengikuti pemimpinnya. Bagi aparatur pemerintah, disiplin mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban. Hal ini berarti kita harus mengorbankan kepentingan pribadi dan golongan untuk kepentingan Negara dan masyarakat. Peraturan

disiplin pegawai negeri sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Disiplin PNS tersebut diatur ketentuan mengenai Kewajiban, Larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum, Penjatuhan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin, dan Berlakunya keputusan hukuman disiplin.

Menurut Situmorang dan Juhir (1994) berpendapat bahwa adapun yang dimaksud dengan disiplin ialah ketaatan, kepatuhan dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku menurut Prijodarminto (2004) "Disiplin Kiat Menuju Sukses" menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan atau ketertiban"

Menurut Prijodarminto (2004) juga mengemukakan bahwa disiplin itu mempunyai tiga aspek, yaitu :

1. Sikap mental ( *mental attitude* ), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran, dan pengendalian watak.

2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan atau aturan, norma, kriteria, dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan ( sukses )
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Menurut Muchdarsyah (2009) mendefinisikan disiplin secara berbeda beda. Dari sejumlah pendapat disiplin dapat disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

1. Kata disiplin dilihat dari segi ( terminologis ) berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar ). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* ( Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran ).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan ( *Obedience* ) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik , norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

4. Penghukuman ( *punishment* ) dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan ( *controlbehaviour* ):

Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin PNS memuat suatu keharusan, larangan serta sanksi bagi pegawai negeri sipil yang tidak melakukan suatu hal yang harus dilaksanakan dan melakukan suatu hal yang dilarang. Sedangkan (Winardi 2007) berpendapat bahwa :“Disiplin dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu disiplin yang datang dari individu sendiri ( *selfinposid disclipine* ) dan disiplin berdasarkan perintah ( *comand diclipine* ).” Disiplin yang datang dari individu sendiri adalah disiplin yang berdasarkan atas kesadaran individu sendiri dan bersifat spontan Disiplin ini merupakan disiplin yang sangat diharapkan oleh suatu organisasi karena disiplin ini tidak memerlukan perintah atau teguran langsung. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin berdasarkan perintah yakni dijalankan karena adanya sanksi atau ancaman hukuman. Dengan demikian orang yang melaksanakan disiplin ini karena takut terkena sanksi atau hukuman, sehingga disiplin dianggap sebagai alat untuk menuntut pelaksanaan tanggung jawab.

Bertitik tolak dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa inti dari pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yaitu melalui pengembangan disiplin pribadi atau pengembangan disiplin yang datang dari individu serta melalui penerapan tindakan disiplin

yang ketat, artinya bagi seorang pegawai yang indisipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan. Seorang pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya dan menjauhi larangan – larangan yang akan menurunkan kredibilitasnya. Sebagai seorang PNS tentu harus menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya seperti yang tercantum pada Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010. Menurut Logeman terdapat lima macam asas-asas penting, dalam hubungannya dengan kewajiban Pegawai Negeri, yaitu :

- a. Kewajiban yang terpenting dari pegawai adalah menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dalam menjalankan tugas, harus berdasarkan ketentuan-ketentuan hukum yang telah ditetapkan untuk jabatannya.
- b. Tingkah laku diluar dinas tidak boleh mengurangi kehormatan pegawai pada umumnya dan tidak boleh mengurangi kepercayaan masyarakat kepada pegawai pada umumnya.
- c. Kepentingan jabatan harus diutamakan.
- d. Pejabat wajib melakukan tugasnya dengan bersungguh-sungguh sesuai kemampuannya.

Sementara itu Kewajiban bagi Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ditetapkan sebagai berikut

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan
- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g. Mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan / atau golongan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan
- k. Negara dan menaati atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materiil;

- l. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- m. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- n. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- o. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- p. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- q. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan mengenai larangan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 4 PP.No.53 Tahun 2010 yaitu :

- a. Menyalahgunakan wewenang;
- b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk bekerja untuk Negara lain dan/ atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;

- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Negara secara tidak sah;
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara.
- g. Memberi atau menyanggupi akan member sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan / atau pekerjaannya;
- i. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - 1. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;

2. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  3. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan / atau
  4. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- m. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
1. Membuat keputusan dan / atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  2. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dala lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- n. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

- o. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
  1. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
  2. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  3. Membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan / atau
  4. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

## **2. Hukuman Terhadap Pelanggaran Disiplin**

Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajiban dan melakukan perbuatan yang dilarang sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dianggap telah melakukan pelanggaran disiplin PNS dan tentu saja harus mendapatkan hukuman disiplin.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Karena itu setiap pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin harus memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Terhadap PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin diadakan pemeriksaan.

Tujuan pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar telah melakukan pelanggaran disiplin, serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk. Apabila pejabat pada waktu memeriksa PNS yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarkhi. Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu.

Pelanggaran disiplin itu sendiri adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Disiplin PNS, baik di dalam maupun di luar jam kerja. PNS dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau

larangan yang diatur di dalam PP No.53. Tahun 2010 yang dimaksud dengan ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat-rapat,ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya. Sedangkan tulisan merupakan pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu. Perbuatan itu sendiri adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010, bahwa hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil; Di dalam Pasal 7 PP. No.53. Tahun 2010 tentang Disiplin PNS diatur tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin yang bisa dijabarkan sebagai berikut :

a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

1. Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

2. Teguran tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis tersebut dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

3. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman disiplin sedang, terdiri dari :

1 . Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun

Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurangkurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

2. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling

lama satu tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, ditetapkan untuk masa sekurangkurangnya tiga bulan dan untuk paling lama satu tahun.

Setelah masa menjalani hukuman disiplin tersebut selesai, maka gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan langsung kembali

pada gaji pokok semula. Sementara masa penurunan gaji kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya. Apabila dalam masa menjalani hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala, maka kenaikan gaji berkala tersebut baru diberikan terhitung mulai bulan berikutnya dari saat berakhirnya masa menjalani hukuman disiplin.

3. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun. Hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya enam bulan dan untuk paling lama satu tahun, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
  - c. Hukuman disiplin berat, terdiri dari :
    1. Penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah untuk paling lama satu s/d tiga tahun. Hukuman disiplin yang berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, ditetapkan untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan, dan untuk paling lama satu tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat yang semula.

2. Masa dalam pangkat terakhir sebelum dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dihitung sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, baru dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya satu tahun dikembalikan pada pangkat semula. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
3. Pembebasan dari jabatan. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki yang menduduki jabatan structural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja;
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan

5. sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, apabila memenuhi syarat masa kerja dan usia pensiun menurut peraturan
6. perundang-undangan yang berlaku, yang bersangkutan diberikan hak pensiun.
7. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih; Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat maka kepada PNS tersebut tidak diberikan hak – hak pensiunnya meskipun memenuhi syarat – syarat masa kerja usia pensiun.

Pemberian hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh pejabat yang berwenang. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin. Sebagaimana diatur dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

### **3. Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin**

Pemeriksaan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan melakukan pelanggaran pelanggaran

disiplin tersebut. Sementara itu sasaran dari dilakukannya pemeriksaan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan disiplin dan prestasi kerja
- b. Menekan hingga sekecil mungkin dampak suatu pelanggaran.
- c. Mempercepat pengurusan pegawai.
- d. Meningkatkan pelayanan bidang kepegawaian.
- e. Menekan hingga sekecil mungkin kebocoran pemborosan keuangan negara.

Tata cara pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 31 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. di dalam Pasal 23 tersebut ditentukan sebagai berikut :

- a. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- b. Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- c. Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

- d. Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Sementara pada Pasal 24 menyebutkan bahwa :

1. Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
3. Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan :
  - a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin ;
  - b. Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan.

Pada Pasal 25 menyebutkan bahwa :

1. Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa
2. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsure kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
3. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

Pada Pasal 26 menyebutkan :

Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.

Pada Pasal 27 menyebutkan bahwa :

1. Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
2. Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.

3. PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi

Pada Pasal 28 menyebutkan bahwa :

1. Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.
2. Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
3. PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pada Pasal 29 menyebutkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dan Pasal 25 pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin.

2. Dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan

Pada Pasal 30 menyebutkan bahwa :

1. PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
2. PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.
3. PNS tidak dapat dijatuhi hukuman dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.
4. Dalam hal PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induknya hukuman disiplin kepada pejabat Pembina kepegawaian instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

Pada Pasal 31 Menyebutkan bahwa :

1. Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkannya dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
2. Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.
3. Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
4. Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

Dalam pemeriksaan diperlukan adanya syarat – syarat yang harus dipenuhi. Kepala Subdit Kepangkatan dan Mutasi I, Direktorat Kepangkatan dan Mutasi, BKN Jakarta, Hj. Retno Sri Harini, SH, M.Si menyatakan bahwa syarat – syarat pemeriksaan adalah :

1. Pemeriksaan hanya dapat dilakukan oleh PNS yang berkedudukan sebagai pejabat struktural atau fungsional.

2. Pangkat atau jabatan tidak boleh lebih rendah dari PNS yang diperiksa.
3. Pemeriksa tidak mempunyai hubungan keluarga dengan PNS yang diperiksa dan tidak mempunyai kaitan langsung dengan pelanggaran yang sedang diproses.
4. Pemeriksaan dilakukan di dalam ruangan yang sengaja disiapkan (ruang tertutup) dan hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berwenang.
5. Pemerisaan dilakukan secara lisan apabila PNS yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin ringan.
6. Apabila PNS yang akan dijatuhi hukuman disiplin sedang atau berat maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis (dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan)
7. PNS yang sedang diperiksa wajib :  
Menjawab segala pertanyaan yang dilakukan oleh pemeriksa (apabila tidak mau menjawab dianggap mengaku pelanggaran disiplin yang disangkakan kepadanya). Menandatangani BAP sesuai pemeriksaan.
8. Apabila perlu pejabat yang berwenang dapat mendengar atau meminta keterangan dari orang lain untuk obyektifitas pemeriksaan.
9. Apabila PNS tersebut mempersulit pemeriksaan, pemeriksa wajib melaporkannya kepada pejabat yang berwenang menghukum.

10. Apabila PNS tersebut menolak menandatangani BAP, BAP ini cukup ditandatangani oleh pemeriksa dan dengan catatan pada BAP "PNS tersebut menolak menandatangani BAP".
11. Walaupun PNS tersebut menolak, namun BAP itu tetap digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin.

Sementara itu Moch. Faisal Salam berpendapat bahwa dalam rangka pelaksanaan pemeriksaan pelanggaran disiplin PNS, hal-hal yang harus dilakukan adalah :

- a. Sebelum melakukan pemeriksaan, pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya, mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang disangka dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- b. Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum.
- c. Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin yang untuk menjatuhkan hukuman disiplin terhadapnya menjadi wewenang Presiden dilakukan oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.
- d. Untuk mempercepat pemeriksaan, maka Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara / Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan

Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dapat memerintahkan pejabat bawahannya dalam lingkungan kekuasaannya untuk

- e. Untuk mempercepat pemeriksaan, maka Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi Negara / Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I dapat memerintahkan pejabat bawahannya dalam lingkungan kekuasaannya untuk
- f. melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangkamelakukan pelanggaran disiplin, dengan ketentuan bahwa pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan itu tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa.
- g. Perintah untuk melakukan pemeriksaan itu dapat dilakukan secara lisan atau tertulis, satu dan lain hal bergantung kepada keadaan dan keperluan.
- h. Pemeriksaan dilakukan secara lisan atau tertulis.
- i. Pada tingkat pertama, pemeriksaan dilakukan secara lisan. Apabila menurut hasil pemeriksaan secara lisan itu, Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran itu cukup dijatuhi dengan tingkat hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, Pemeriksaan tidak perlu dilanjutkan secara tertulis. Tetapi apabila

menurut hasil pemeriksaan secara lisan itu, Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu akan dijatuhi tingkat hukuman disiplin sedang atau berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf c Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, maka pemeriksaan dilanjutkan secara tertulis.

- j. Pemeriksaan secara tertulis dibuat dalam bentuk berita acara.
- k. Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa karena disangka melakukan sesuatu pelanggaran disiplin, wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat yang diperintahkan untuk melakukan pemeriksaan.
- l. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa itu tidak mau menjawab pertanyaan, maka ia dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang disangkakan kepadanya.
- m. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu wajib dilaporkan oleh pemeriksa kepada pejabat yang berwenang menghukum.
- n. Berita acara pemeriksaan ditandatangani oleh pemeriksa dan PNS yang diperiksa. Apabila ada isi berita acara pemeriksaan itu menurut pendapat Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa tidak sesuai dengan apa yang ia ucapkan, maka hal itu diberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.

- o. Apabila PNS yang diperiksa menolak menandatangani berita acara pemeriksaan, maka berita acara pemeriksaan itu cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan menyebutkan dalam berita acara pemeriksaan bahwa PNS yang diperiksa menolak menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut, namun tetap dapat digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- p. Pemeriksaan dilakukan secara tertutup, dalam arti bahwa pemeriksaan itu hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berkepentingan.
- q. Apabila dipandang perlu, pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan mengenai atau yang menyangkut pelanggaran disiplin itu dari orang lain. Satu dan lain hal untuk melengkapi keterangan dan menjamin objektivitas.

Bila pemeriksaan terhadap PNS telah selesai maka pejabat yang berwenang harus menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin. Namun sebelumnya pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama laporan hasil pemeriksaan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan harus dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin,

terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

#### **4. Keberatan Terhadap Penjatuhan Hukuman Disiplin**

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan. Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarkhi selambat-lambatnya empat belas hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin. Setiap pejabat yang menerima keberatan terhadap hukuman disiplin wajib meneruskan keberatan tersebut kepada atasannya selambat-lambatnya selama tiga hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut. disertai catatan-catatan yang dianggap perlu sehubungan keputusan hukuman disiplin yang ditetapkan olehnya, selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut. Untuk memudahkan pelaksanaan pemeriksaan lebih lanjut, maka pejabat yang berwenang

menghukum mengirimkan sekaligus tanggapannya, surat keberatan, dan berita acara pemeriksaan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan-alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya dalam tempo satu bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin. Apabila dipandang perlu, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengar keterangan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, dan atau orang lain yang dianggap perlu. Keputusan tersebut dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Pegawai Negeri Sipil berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang dijatuhi hukuman disiplin berupa "pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil" atau "pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil" dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek) apabila menurut pendapatnya hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya tidak atau

kurang setimpal atau pelanggaran disiplin yang yang menjadi alasan bagi hukuman disiplin itu tidak atau kurang benar. Terhadap hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden tidak dapat diajukan keberatan. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin sedang dan berat dan tidak mengajukan keberatan dalam jangka waktu empat belas hari berarti ia menerima keputusan hukuman disiplin itu, oleh sebab itu hukuman disiplin tersebut harus dijalankannya mulai hari ke-lima belas.

Dari penjelasan di atas kita dapat mengetahui bahwa keberatan disini berarti prosedur yang ditempuh oleh seorang Pegawai Negeri Sipil manakala ia merasa tidak puas dengan keputusan yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukumnya. Setelah pejabat yang berwenang mengeluarkan keputusan (*beschikking*) tentu saja akan membawa kerugian bagi Pegawai Negeri Sipil. Keputusan tersebutlah yang sering kali menjadi awal sengketa antara PNS tersebut dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara. Kepada PNS yang merasa dirugikan atas keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara dapat mengajukan perkaranya ke Pengadilan Tata Usaha Negara.

### **C. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan bermoral.

### **1. Definisi Kinerja**

- a. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Menurut Rivai dan Basri (2005), mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **2. Indikator Kinerja**

Menurut Ranupandojo dan Suad (1984) terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

#### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

#### **b. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja

adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

c. Sikap

Sikap pegawai terhadap organisasi, pimpinan maupun rekan kerja.

d. Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

### **3. Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Sedangkan penilaian kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS

Berdasarkan pengertian penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis atas hasil kerja dari pegawai itu sendiri. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia

Nomor 46 Tahun 2011, Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip yaitu, objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Penilaian kinerja PNS terdiri dari dua unsur, yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Sasaran Kerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja pegawai yang disusun berdasarkan rencana kerja tahunan instansi dan target yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan oleh setiap pegawai negeri sipil. Rencana dan target kerja tersebut disusun setiap awal tahun oleh pegawai, dan harus disetujui oleh atasan langsung/pejabat penilainya. Sanksi bagi pegawai yang tidak membuat SKP diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. Penilaian SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target pada setiap kegiatan tugas jabatan/uraian kegiatan yang telah ditetapkan berdasarkan 4 (empat) aspek yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sesuai dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing instansi.

2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### **4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Sutrisno 2010) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan

memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

## 5. Efek Kinerja

Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

a. Pencapaian target

Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.

b. Loyalitas pegawai

Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.

c. Pelatihan dan Pengembangan

Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.

d. Promosi

Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

e. Berperilaku Positif

Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.

f. Peningkatan Organisasi

Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

**D. Penelitian Terdahulu**

Temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam sebuah penelitian. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, focus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan Peraturan Pemerintah Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu berupa tesis dan jurnal yang pernah penulis baca diantaranya adalah :

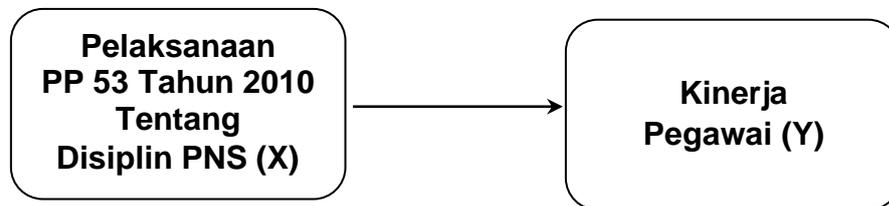
1. Penelitian yang dilakukan (Sidanti 2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PNS Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Juhana 2013) tentang pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi, terbukti bahwa variable motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Artinya, apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Cimahi maka harus membangkitkan motivasi kerja pegawai yang tinggi, menanamkan disiplin pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Maka akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai terutama di Dinas Kesehatan Kota Cimahi.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Novyanti 2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil memuat tentang kewajiban pegawai negeri, hal-hal apa saja yang dilarang untuk dilakukan, dan berisi sanksi atau hukuman apabila terjadi pelanggaran atas peraturan tersebut. Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 mengemukakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati dan dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin. Untuk mengetahui tingkat disiplin, peneliti merasa perlu melakukan analisa dari wawancara agar hasil tentang tingkat disiplin yang diperoleh valid. Setelah itu diharapkan akan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Kerangka berpikir dari penelitian ini secara singkat dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Kerangka pikir

#### **F. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### 1. Tempat

Tempat penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros Jln. Jend Sudirman Kompleks Perkantoran Bupati Maros.

#### 2. Waktu

Waktu yang digunakan untuk penelitian selama 6 (enam) bulan dari bulan Januari sampai bulan Juni Tahun 2018.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika dan statistika. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data ini bersifat nyata dapat diterima oleh panca indera sehingga peneliti harus benar-benar jeli dan teliti untuk mendapatkan keakuratan data dari objek yang akan diteliti.
- b. Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik dan pengumpulan data misalnya wawancara/interview, analisis dokumen.

## 2. Sumber Data

- a. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya dilapangan, berupa hasil wawancara dengan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
- b. Data Sekunder, yakni data yang diperoleh melalui laporan-laporan, buku-buku atau catatan yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti khususnya dokumen yang ada hubungannya dengan reformasi birokrasi terhadap dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan yaitu penelitian atau studi dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi penelitian dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan, dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan berbagai pihak yang terkait, yang dapat memberikan data-data yang diperlukan.

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan yaitu penelitian atau studi yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari literatur-literatur berupa buku-buku, catatan kuliah dan sumber bacaan lain berupa tulisan-tulisan ilmiah yang berhubungan dengan sistem informasi manajemen terhadap pengambilan keputusan.

3. Kuesioner untuk menjangkau data primer, berupa daftar pertanyaan yang bersifat tertutup mengikuti pembobotan skala Likers, dimana setiap pertanyaan sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden akan memilih salah satu alternatif jawaban yang dianggap telah sesuai dengan kenyataan empiris. Selanjutnya jawaban responden diberikan skor 1 sampai dengan 5 untuk masing-masing alternatif jawaban yang berada dalam rentangan dari yang paling buruk sampai dengan yang paling baik dengan bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala likert

<b>No</b>	<b>Jawaban responden</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Tatang M.Amirin (2010)

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros sebanyak 42 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono 2005), Menurut (Arikunto 2005) untuk menentukan sampel dari penelitian ini maka apabila subyek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika subyeknya besar, dapat diambil antara 10%- 15% atau 20% - 25%. Maka sampel dalam penelitian ini sejumlah 42 (empat puluh dua) dari populasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

#### **E. Metode Analisis Data**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat merumuskan pemecahan masalah yang bersifat konkrit, maka metode analisis yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

## 1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif memberikan gambaran tentang pengaruh disiplin pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin kita teliti atau sejauh mana dapat mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang diinginkan. Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan analisis item/butir dengan menguji karakteristik masing-masing item yang menjadi bagian test yang bersangkutan. Item-item yang tidak memenuhi persyaratan diikutkan menjadi bagian test. Pengujian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total sehingga menghasilkan item-item korelasi. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan, dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil hitung yang dibandingkan dengan r-tabel, dimana r-tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (degree of freedom) =  $n-2$  (signifikan 5%,  $n$  = jumlah sampel). Jika  $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$  maka valid Jika  $r\text{-tabel} > r\text{-hitung}$  maka tidak valid Pada

penelitian ini peneliti menganalisis data menggunakan program SPSS versi 16.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dengan kata lain, bahwa reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, bila alat pengukur tersebut digunakan dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Rumus yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah Alpha Cronbach, Spearman Brown, Kristoff, Angoff, dan Rullon Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka reliabel Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka tidak reliabel Pada penelitian ini, peneliti menganalisis data menggunakan program SPSS versi 16.

#### 3. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variable independen (X) dengan variable dependen (Y), analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan

atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rasio regresi linier sederhana sebagai berikut;

$$Y = a + Bx$$

Keterangan;

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X = Variabel independen (Disiplin PNS)

a = Konstanta (nilai Y apabila x = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

#### 4. Analisis Korelasi (R)

Analisis Korelasi digunakan untuk mencari tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris maupun kausal dan *reciprocal*.

Tabel 3.2 Koefisien Korelasi

Korelasi (r)	Interpretasi
0	Tidak Berkorelasi
0,01 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61 – 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, (2004:46)

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin mendekati 1 (100%) maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Dalam pengolahan data penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS versi 16.

## 6. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan dan menjelaskan tujuan penelitian pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah Uji T yaitu pengujian regresi secara terpisah atau parsial antara masing-masing variabel independen terhadap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila  $t$  hitung  $> t$  table maka hipotesis diterima

### **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional variable adalah suatu defenisi yang diberikan variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan maupun membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Variabel yang akan diteliti adalah Disiplin yang sebagai variabel independen (Variabel X) terhadap Kinerja pegawai sebagai variabel

dependen (Y). dalam penelitian ini defenisi operasional variabel dilihat pada tabel 3.3

Tabel 3.3 Defenisi Operasioal Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran (Skala yang di gunakan)</b>
Disiplin PNS (X)	Disiplin PNS adalah ketaatan,kepatuhan, dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk dan patuh pada keputusan	1.Ketepatan waku 2.Menggunakan perlatan kantor dengan baik 3.Tanggung jawab yang tinggi	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	3. Kualitas kerja 4. Kuantitas kerja 5. Sikap 6. Keandalan	Skala Likert

## **BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

### **A. Sejarah berdirinya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros**

Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik ( Kesbangpol ) Kabupaten Maros didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 22 Tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Maros (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2008 Nomor 22 ) yang berkedudukan sebagai unsur pelaksana tugas di bidang Kesatuan Bangsa dan Perlindungan yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Maros.

Adapun tugas pokok Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah membantu Bupati menyelenggarakan sebagian kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Pengembangan Nilai-nilai Kesatuan Bangsa, Pengembangan dan Pendidikan Politik serta Penanganan Konflik berdasarkan azas desentralisasi dan tugas pembantuan, sedangkan fungsinya yaitu merumuskan kebijakan teknis, pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Pengembangan Nilai-nilai Kesatuan Bangsa, Pengembangan dan Pendidikan Politik serta Penanganan Konflik berdasarkan azas desentralisasi dan tugas pembantuan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut di atas, maka

berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Maros Nomor 7 Tahun 2016 (Lembaran Daerah Kabupaten Maros Tahun 2016 Nomor 7) tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros memiliki dasar dalam menyusun suatu bentuk susunan organisasi yang setiap unsurnya memiliki kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, adapun susunan organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dapat penulis uraikan sebagai berikut :

1. Unsur Pimpinan : Kepala Badan
2. Unsur Pembantu : Sekretaris
  - a. Sub Bagian Program
  - b. Sub Bagian Kepegawaian
  - c. Sub Bagian Keuangan
3. Unsur Pelaksana
  - a. Bidang Pengembangan Nilai-nilai Kesbang
  - b. Bidang Pengembangan dan Pendidikan Politik
  - c. Bidang Penangan Konflik.

## **B. Visi dan Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros**

### 1. Visi

“Mewujudkan Harmonisasi dan Stabilitas Kehidupan Bermasyarakat “

## 2. Misi

- a. Meningkatkan kapasitas kelembagaan kesatuan bangsa dan politik
- b. Mewujudkan sistem politik yang demokratis dan berkualitas sebagai bagian dari pemantapan sistem politik nasional;
- c. Meningkatkan keberdayaan dan partisipasi masyarakat dalam peningkatan dan politik kesatuan bangsa;
- d. Meningkatkan toleransi dan kerukunan umat beragama.

### **C. Struktur organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik**

Struktur organisasi tidak semua sama antar satu kantor lainnya. Struktur organisasi suatu kantor/Badan disesuaikan dengan kebutuhan dan jenis usaha dari kantor/badan itu sendiri. Dalam struktur organisasi tercermin suatu jaringan hubungan antara beberapa fungsi yang hanya dapat bekerja dengan baik bila terdapat adanya suatu pembagian tugas, penentuan wewenang dan tanggung jawab, sehingga tidak terjadi tumpang tindih dan kesimpangsiuran tindakan-tindakan pegawai. Jadi struktur organisasi Badan pada dasarnya adalah kerangka dasar organisasi badan yang menunjukkan tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan kekuasaan di antara masing-masing fungsi yang ada dalam organisasi dan adanya pembagian tugas dari atas kebawah sehingga memuaskan dalam pencapaian sebuah tujuan badan.

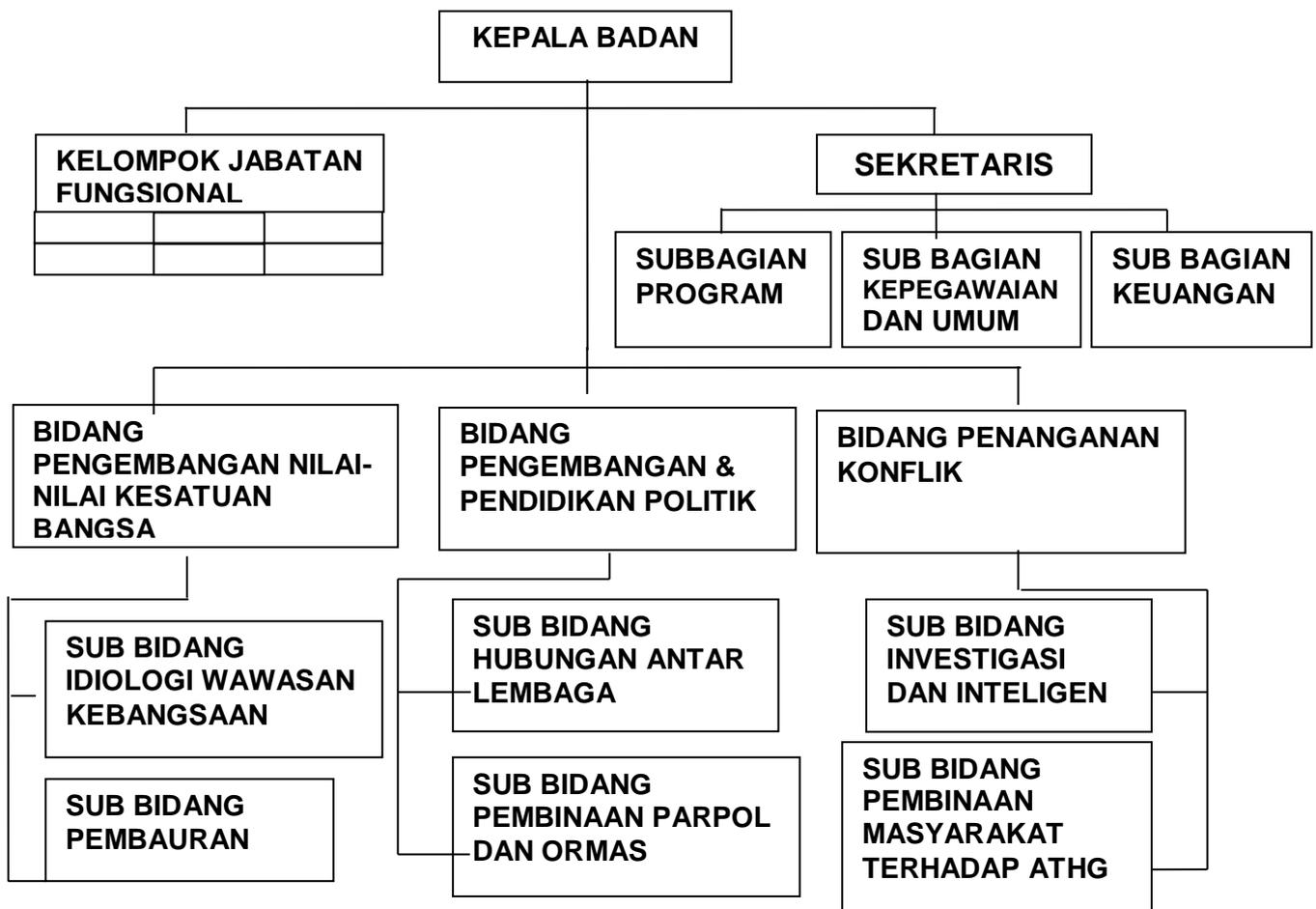
Berikut ini Struktur organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

1. Kepala Badan mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pengembangan nilai-nilai kesatuan bangsa, pendidikan politik serta penanganan konflik berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan.
2. Sekretaris mempunyai tugas mengkoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi urusan umum dan kepegawaian, keuangan serta penyusunan program.
  - a. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas mengelola administrasi kepegawaian melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang serta urusan rumah tangga.
  - b. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penatausahaan administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, penggunaan, pembukuan, pertanggungjawaban dan pelaporan.
  - c. Sub Bagian Program mempunyai tugas mengumpulkan bahan dan mengelola penyusunan program, penyajian data dan penyusunan laporan kinerja.
3. Bidang Pengembangan Nilai-nilai Kesatuan Bangsa mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pengawasan, dan penyusunan

- pedoman serta petunjuk teknis di bidang ideologi wawasan kebangsaan dan dibidang pembauran.
- b. Sub Bidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan mempunyai tugas melakukan pembinaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi ideologi dan wawasan kebangsaan.
  - b. Sub Bidang Pembauran yang mempunyai tugas melakukan koordinasi, monitoring dan evaluasi dan pelaporan kegiatan pembauran.
4. Bidang Pengembangan dan Pendidikan Politik mempunyai tugas melakukan perencanaan, pengawasan dan penyusunan pedoman serta petunjuk teknis hubungan antar lembaga dan pembinaan partai politik dan organisasi masyarakat.
- a. Sub Bidang Hubungan Antar Lembaga mempunyai tugas melakukan pembinaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi hubungan antar lembaga.
  - b. Sub Bidang Pembinaan Partai Politik dan Organisasi Masyarakat mempunyai tugas melakukan pembinaan, koordinasi, monitoring dan evaluasi hubungan Pembinaan Parpol dan Ormas.
5. Bidang Penanganan Konflik mempunyai tugas perencanaan, pengawasan, menyiapkan bahan dan intelejen, pembinaan masyarakat terhadap ancaman, tantangan, hambatan, gangguan.

- a. Sub Bidang Investigasi dan Intelejen mempunyai tugas melakukan pembinaan, koordinasi, dan kerjasama dengan unsur instansi terkait dalam rangka investigasi dan intelejen.
- b. Sub Bidang Pembinaan Masyarakat terhadap Ancaman, Tantangan, Hambatan dan Gangguan mempunyai tugas melakukan pembinaan, koordinasi, monitoring evaluasi dan kerjasama dengan unsur terkait.

### STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 5.1 Struktur Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Karakteristik Responden**

Penentuan karakteristik responden yang diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Karakteristik responden adalah profil terhadap obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap penelitian mengenai Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Karakteristik dari 42 orang responden personil yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman personil.

Karakteristik dari 42 orang responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin, Umur dan tingkat pendidikan :

##### **a. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin mempunyai pengaruh terhadap sikap pegawai dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari, dimana seorang biasanya bekerja lebih cepat dari wanita. Walaupun demikian wanita juga biasanya memiliki sikap

yang lebih teliti dan rapi dalam melaksanakan pekerjaan dibandingkan pria. Untuk lebih jelas keadaan pegawai yang ada pada kantor Badan Kesbangpol Kabupaten Maros berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel berikut ini

Tabel 5.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	17	40
Perempuan	25	60
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Berdasarkan data, dari 42 pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kabupaten Maros jumlah yaitu responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 % atau 17 orang. Sedangkan responden perempuan sebanyak 60 % atau 25 orang. Ini berarti dalam penelitian ini responden laki-laki sedikit jumlahnya dari pada responden perempuan.

b. Umur

Semakin bertambah umur seseorang maka jiwa kedewasaan akan terpatrit dalam sikap dan tingkah laku yang selanjutnya akan mempengaruhi etos kerjanya kelompok kerja pegawai negeri sipil di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	%
30 - 39 Tahun	10	24
40 – 49 Tahun	15	36
50 – 59 Tahun	17	40
≥ 60 Tahun	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Berdasarkan di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berumur 50 – 59 Tahun yaitu 40 % atau berjumlah 17 orang, umur 40 - 49 Tahun yaitu 36 % atau berjumlah 15 orang dan umur 30 – 39 Tahun yaitu 24 % atau berjumlah 10 orang.

#### c. Tingkat Pendidikan

Mengenai tingkat pendidikan responden yang ada pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros dapat kita lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	%
SMP / Sederajat	-	-
SMA / Sederajat	11	26
Diploma	-	-
Sarjana ( S1)	24	57
Magister ( S2)	7	17
Doktor (S3)	-	-
Jumlah	42	100

Sumber : Data diolah Tahun 2018

## 2. Deskripsi Variabel

Deskripsi Penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai pelaksanaan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros berdasarkan tanggapan pegawai sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pernyataan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman responden. Penelitian mengamati variabel X dan Y. Dimana variabel bebas adalah disiplin (X) sedangkan variabel terikat adalah kinerja (Y), adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

### a. Disiplin (X)

Disiplin adalah ketaatan,kepatuhan, dalam menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang tunduk dan patuh pada keputusan

Berikut ini adalah data tentang disiplin pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros. Data tersebut diolah langsung dari responden yang menjadi sampel melalui alat pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel yang akan diteliti yaitu sebagai variabel independen (X)

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 42 responden, maka diperoleh distribusi responden yang memilih disiplin pada table berikut :

Tabel 5.4  
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin ( X )

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	67	14	33	0	0	0	0	0	0	42	100
2	23	55	17	45	0	0	0	0	0	0	42	100
3	24	57	18	43	0	0	0	0	0	0	42	100
4	24	57	18	43	0	0	0	0	0	0	42	100
5	29	69	13	31	0	0	0	0	0	0	42	100
6	24	57	16	38	2	5	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.4 data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 6 buah pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai disiplin yang paling banyak menjawab yaitu dengan kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

dapat diukur dengan indicator patuh pada peraturan, efektif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan melakukakn pencatatan terhadap semua pekerjaan.

b. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner pada 42 responden, maka diperoleh distribusi responden yang memilih kinerja pada tabel 5.5 sebagai berikut :

Tabel 5.5

Distribusi Jawaban Responden mengenai  
Variabel Kinerja (Y)

ITEM	SS		S		KS		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	76	10	24	0	0	0	0	0	0	42	100
2	28	67	14	33	0	0	0	0	0	0	42	100
3	16	38	22	52	2	5	2	5	0	0	42	100
4	16	38	24	57	2	5	0	0	0	0	42	100
5	29	69	13	31	0	0	0	0	0	0	42	100
6	25	50	25	50	0	0	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 5.5 data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang diukur dengan menggunakan 6 buah pernyataan dapat disimpulkan bahwa pernyataan mengenai kinerja pegawai yang paling banyak menjawab yaitu kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros sudah terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan suatu alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilainya positif, maka butir/pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (pada taraf 5%), maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.6 Uji Validitas Variabel

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r tabel (α=95%)	Keterangan
Disiplin	X1	0.618	0.304	Valid
	X2	0.753	0.304	Valid
	X3	0.636	0.304	Valid
	X4	0.725	0.304	Valid
	X5	0.546	0.304	Valid
	X6	0.838	0.304	Valid
Kinerja	Y1	0.347	0.304	Valid
	Y2	0.404	0.304	Valid
	Y3	0.710	0.304	Valid
	Y4	0.749	0.304	Valid
	Y5	0.433	0.304	Valid
	Y6	0.523	0.304	Valid

Sumber : Data diolah Tahun 2018

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien regresi yang lebih besar dari r tabel ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ), sehingga semua indikator dan variabel pada penelitian ini dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai.

*Cronbach's Alpha* lebih besar dari r tabel (*Cronbach's Alpha* > 0.304) hasil pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.7 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin	0.781	Reliabel
Kinerja	0.519	Reliabel

Sumber : Hasil olah Program SPSS 16

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* >0.304, sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

#### 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variable independen yaitu variable Disiplin (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16 dan tabel pengaruh disiplin (X) terhadap kinerja (Y) terlampir. Hasil olahan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8 Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	1.917	.648		2.958	.005
DISIPLIN	.583	.137	.559	4.264	.000

Sumber : Hasil olah program SPSS 16

Berdasarkan analisis regresi linear sederhana tersebut, maka dapat dituliskan dalam bentuk persamaan *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.917 + 0.583 \cdot X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) persamaan diatas sebesar 1.917. Angka tersebut menunjukkan bahwa jika disiplin (X) konstan atau  $X=0$ , maka variable kinerja (Y) sebesar 1.917.
2. Variabel independen (Disiplin) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.583. Hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan disiplin terhadap pegawai sebesar 1% maka kinerja juga mengalami peningkatan sebesar nilai pengalinya (0.583) dengan asumsi bahwa variable independen dianggap konstan.

##### 5. Analisis Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat

simetris, kausal dan *reciprocal*. Hasil analisis korelasi dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.9 Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559a	.312	.295	.401

Sumber : Hasil olah program SPSS 16

Berdasarkan tabel tersebut, nilai korelasi adalah sebesar 0,559. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai yang berada pada kategori agak rendah. Sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10

Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r

Korelasi (r)	Interpretasi
0	Tidak Berkorelasi
0,01 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak Rendah
0,61 – 0,80	Cukup
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, (2004:46)

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel berikutnya. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq r^2 \leq 1$ ). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat r square sebagaimana dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 5.10 Analisis Koefisien Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559a	.312	.295	.401

Sumber : Hasil olah program SPSS 16

Hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (r Square ) yang diperoleh sebesar 0.312. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 0.312 % variabel disiplin memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bnagsa dan Politik Kabupaten Maros dan 99,7 % di pengaruhi oleh varabel lain.

## 7. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis adalah pengujian parsial (uji t) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable bebas secara individu dalam menerangkan variable terikat. Selanjutnya akan diterangkan pada table berikut :

Tabel 5.11 Uji Hipotesis (Uji T)  
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	1.917	.648		2.958	.005
DISIPLIN	.583	.137	.559	4.264	.000

Sumber : Hasil olah program SPSS 16

Hasil Analisis uji t sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin

Hasil nilai T- Hitung pada variable Disiplin (X) adalah = 4.264 lebih besar dari T-Tabel =1,68195 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena  $4,264 \geq 1,68195$  maka hipotesis diterima. kemudian  $0,000 \leq 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupate Maros. Berdasarkan hasil uji T, maka hipotesis ini dapat di terima.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil

Nilai T-Hitung pada variabel disiplin (X) adalah 4.264 dengan tingkat signifikan 0.000 karena  $4.264 \geq 1.68195$  dan  $0.000 \leq 0.005$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

## B. Pembahasan

Dari hasil observasi menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian di analisis dengan menggunakan uji regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 16. 2018. Tujuan di lakukannya analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Maros.

Dengan demikian diperoleh koefisien variabel disiplin (X) adalah 0,583 sedangkan nilai konstanta adalah 1,917 dengan demikian dapat diperoleh regresi sebagai berikut  $Y=1,917 + 0,583.X$ . Hal ini berarti apabila ada penambahan rata-rata terhadap kinerja (Y) sebesar 1,917 untuk setiap perubahan satuan dalam variabel disiplin (X) dan konstanta dianggap tetap atau dapat dijelaskan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Maka di dapat nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai alpha yang di gunakan adalah 0,05 atau 5 % berarti  $0,000 \leq 0,05$  maka artinya ada pengaruh anatar variabel disiplin (X) terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dapat dengan cara menerapkan sistem disiplin pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik di Kabupaten Maros. Dengan melihat hasil kinerja selama ini, baik secara kualitas kerja

maupun dengan cara melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Maka Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi (Sutrisno, 2010). Kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros akan maksimal ketika indikator-indikator disiplin terpenuhi seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja Pegawai yang memiliki disiplin tinggi maka dia akan terbiasa datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja. Secara tidak langsung hal tersebut menunjukkan ketika pegawai memiliki disiplin tinggi, maka dia akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini akan meningkatkan kinerja, karena pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Pegawai yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan mengikuti prosedur kerja yang ada, maka hal tersebut akan meminimalisir adanya kesalahan pegawai pada hasil kerjanya.

Pegawai yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai yang disiplin akan menggunakan jam kerjanya secara maksimal untuk bekerja, karena mereka merasa mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Dengan penggunaan jam kerja secara maksimal, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Berdasarkan penelitian, disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengaruh disiplin yang diukur dengan indikator patuh pada peraturan, efektif dalam bekerja (pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat), dan tindakan korektif (melakukan pencatatan terhadap semua pekerjaan).

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Simpulan**

Dari hasil pembahasan yang dilakukan mengenai “Pengaruh Pelaksanaan Disiplin PNS terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros” didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.
2. Penerapan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros
3. Berdasarkan analisis melalui beberapa pengujian maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya penegakan hukum yang lebih ketat dan tegas terhadap pemberian sanksi administrasi disiplin PNS dimana tidak

hanya sebatas penegakan disiplin masuk kerja dan ketentuan mentaati jam kerja saja namun juga mengenai kinerja Pegawai atau PNS tersebut. Pemberian tunjangan khusus kinerja yang sesuai dengan kinerja pegawai tentu akan menjadi penyemangat bagi setiap pegawai berpacu untuk menunjukkan kemampuan mereka dalam bekerja.

2. Kesadaran dan tanggung jawab sebagai Pegawai Negeri Sipil harus ditanamkan kepada seluruh PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros agar tujuan dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dapat berjalan dengan baik.
3. Pencegahan tindakan secara prepentif perlu dilakukan dalam hal ini atasan langsung kepada bawahannya, agar masalah yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang berdampak terhadap disiplin dari PNS di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros dapat diketahui sebelumnya dan dapat dipecahkan sehingga kesalahan atau tindakan indiscipliner yang dilakukan oleh pegawai tidak akan terjadi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arianto, Dwi (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. *Jurnal Economia*. Vol.9, No.2.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Eka Nur Kamilah, 2015. *Pengaruh Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Akuntansi*. Tabel Distribusi Nilai r.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hartini, Sri dkk. 2008. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Juhana, Dudung (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol.7, No.2.
- Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>), 2010. Titik Persentase Distribusi t.
- Moh. Mahfud MD, 1988, *Hukum Kepegawaian Sipil Indonesia*, Liberty, Yogyakarta
- Marbun, S. F dan Moh. Mahfud M. D. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Moleong, Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Novyanti, Joyce Sagita. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis. Palu : Universitas Tadakulo.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang *Penilaian prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.

Rachman, Maman. 2011. *Metodologi Penelitian Pendidikan Moral*. Semarang: Unnes Press.

Sedarmayanti. 2004. *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sugiono (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta

Sidanti, Heni (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIBEKA)*. Vol.9, No 1.

Thoha, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group..

Tatang M. Amirin. 2010 *Skala Likert : Penggunaan Data Analisis Data*

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*.

# LAMPIRAN

## RENCANA PELAKSANAAN PENELITIAN

### A. Rencana Jadwal

No	Jenis Kegiatan	Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018				Mei 2018				Juni 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>1</b>	<b>Persiapan</b>																								
	a.Pengajuan Judul	■																							
	b.Penyusunan proposal		■																						
	c.Seminar proposal		■	■																					
	d.Perbaikan proposal					■	■	■																	
<b>2</b>	<b>Pelaksanaan</b>																								
	a.Pengumpulan Data									■	■	■	■	■	■	■	■	■							
	b.Analisis Data																■	■	■	■					
<b>3</b>	<b>Penyelesaian</b>																								
	a.Seminar Ujian Skripsi																					■			
	b.Perbaikan Hasil Seminar																						■		
	c.Pemasukan Skripsi																							■	

### B. Rencana Biaya

Penelitian ini direncanakan menggunakan biaya sebagai berikut :

1). Biaya persiapan	Rp. 200.000
2). Biaya pengelolaan dan analisis data	Rp. 500.000
3). Biaya penyusunan laporan	Rp. 500.000
4). Biaya seminar hasil	Rp. 400.000
5). Biaya perbaikan dan pengadaan	<u>Rp. 400.000</u>
Jumlah	Rp. 2.000.000

### **Petunjuk pengisian**

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

### **Data Responden:**

Nama : .....\*) *boleh tidak diisi*

Jenis Kelamin : ( .....)

1. Laki-laki
2. Perempuan

**Pendidikan Terakhir terakhir** : (.....)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

**Lama bekerja** : \_\_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_\_ Bulan

**Gaji** : (.....)

1. 1-2 juta
2. 2-4 juta
3. 4-6 juta
4. 6-8 juta
5. 8-10 juta
6. Lebih dari 10 juta

**KET :**

1. **STS** : Sangat Tidak Setuju
2. **TS** : Tidak Setuju
3. **KS** : Kurang setuju
4. **S** : Setuju
5. **SS** : Sangat Setuju

<b>No</b>	<b>Pernyataan Disiplin Kerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan Saya dalam bekerja					
4	Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan					
6	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					
<b>No</b>	<b>Pernyataan Kinerja</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.					
2	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.					
3	Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan					
4	Saya memiliki sikap kerja yang positif.					
5	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tupoksi saya demi tercapainya tujuan organisasi.					
6	Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.					

**YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS**  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : umma.yapim.2015@gmail.com, Kode Pos 90511  
Kampus 2 : Jalan Kokoa - Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros



**BERITA ACARA**  
**UJIAN SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**(FEB-UMMA) TAHUN AKADEMIK 2017/2018**

Pada hari ini SABTU tanggal 21 bulan JULI tahun Dua ribu Delapan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:

Nama : ANDI ASUMDA  
NIM : 1661201363  
Jurusan/Pogram Studi : FEB / MANAJEMEN  
Konsentrasi : S. D. M.  
Judul : PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN P.N.S TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN KULTIF. KAB. MAROS

Kesimpulan Bahwa **JUDUL SKRIPSI** mahasiswa tersebut:  
(disisi oleh penguji)

1. Dapat disetujui sepenuhnya.
2. Dapat disetujui dengan perbaikan.
3. Ditolak dan diganti dengan judul lain.

**Dengan Perbaikan :**

1. tolak pengantar sekretaris atau pada h.
2. konsisten paper pros dan kerangka paper
3. abstrak.
- 4.

Berita acara ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagai bahan acuan selanjutnya.

Diketahui oleh :  
Dekan FEB-UMMA,

**Dr. Dahlan, SE., MM**

Maros, 21 JULI 2018

Penguji

**NURWAHIDAH, MASHUDDIN, SE, M-Si**



**YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS**  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : umma.yapim.2015@gmail.com, Kode Pos 90511  
 Kampus 2 : Jalan Kokoa - Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros



**BERITA ACARA**  
**UJIAN SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**(FEB-UMMA) TAHUN AKADEMIK 2017/2018**

Pada hari ini SABTU tanggal 21 bulan JULI tahun Dua ribu Delapan Belas bertempat di kampus FEB-UMMA, telah dilaksanakan UJIAN SKRIPSI bagi mahasiswa:  
 Nama : AMDI ASUNDA  
 NIM : 1061201363  
 Jurusan/Pogram Studi : P.E.B. / MANAJEMEN  
 Konsentrasi : S.P.M.  
 Judul : PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISKURSI P.M.S TERHADAP FINERBA PESAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK FEB MAROS

Kesimpulan Bahwa **JUDUL SKRIPSI** mahasiswa tersebut:  
 (disisi oleh penguji)

1. Dapat disetujui sepenuhnya.
2. Dapat disetujui dengan perbaikan.
3. Ditolak dan diganti dengan judul lain.

**Dengan Perbaikan :**

1. Uji Uraian & Reliabilitas & G/G II & t<sub>hitung</sub>
2. Analisis Data Statistik X & Y & t<sub>hitung</sub> & t<sub>tabel</sub>
3. Kesimpulan & uraian Pujian Penelitian & HAPTER
4. Analisis & Perbaikan

Berita acara ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagai bahan acuan selanjutnya.

Diketahui oleh :  
 Dekan FEB-UMMA,

**Dr. Dahlan, SE., MM**

Maros, 21 JULI 2018  
 Penguji,

**ABDUL HAFID BURHAMI, SE., MM**

# UNIVERSITAS MUSLIM MAROS

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No 62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018

e-mail : lppmummayapimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511

Kampus 2 : Jalan Kokoa - Pamelakkang Je ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 006/LPPM-UMMA/III/2018  
Lampiran : 1 (satu) exemplar  
Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth.  
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Maros**  
Di-  
Maros

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2017/2018, maka kami mohon kiranya Bapak dapat memberikan rekomendasi izin penelitian kepada mahasiswa kami pada lokasi sebagai mana tercantum dalam proposal terlampir (Ekonomi dan Bisnis).

Adapun data diri mahasiswa tersebut, yaitu:

Nama : ANDI ASLINDA  
NIM : 1661201363  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Lokasi Penelitian : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros  
Judul Penelitian : Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros

Demikian Permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terimakasih.  
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Maros, 8 April 2018  
Ketua LPPM-UMMA  
  
**Dr. Suhartina R. S.Pd., M.Hum.**  
NIDN. 0914017001

**Tembusan Kepada Yth:**

1. Biro Administrasi Akademik UMMA
2. Dekan FEB UMMA
3. Yang bersangkutan
4. Pertinggal File,-

# UNIVERSITAS MUSLIM MAROS



Kampus 1 : J. Dr. Rahliang No.62 Maros Sulawesi Selatan, e-mail : info@umma.ac.id Kode Pos 90511  
 Kampus 2 : Jalan Tokoa - Pemaslombang Jene Kelurahan Allapolea Kecamatan Lari Kabupaten Maros

## KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PROPOSAL DAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDI ASLINDA  
 Nomor Induk Mahasiswa : 1661201363  
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Pembimbing I : Dr. Hendra Gunawan, SE., M.Si.  
 Pembimbing II : Hasdiana, SE., MM.  
 Judul Penelitian : Pelaksanaan Peraturan Pemerintahan Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros

MATERI BIMBINGAN					
HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN I	TANDA TANGAN	HARI/TANGGAL	MATERI BIMBINGAN II	TANDA TANGAN
8/7-18	Metode Penelitian - kuesioner.	Hrs.	8/7-2018	Analisis regresi & metode analisis	Hrs.
13/7-18	Acc Wawancara	Hrs.	13/7 2018	Acc	Hrs.

**TABULASI KUESIONER PERNYATAAN DISIPLIN ( X )**

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	JUMLAH	RATA-RATA
1	5	5	5	5	5	5	30	5
2	5	5	5	5	5	5	30	5
3	5	5	5	5	5	5	30	5
4	4	5	5	5	4	5	28	5
5	4	4	4	4	4	4	24	4
6	5	4	4	4	4	4	25	4
7	5	5	4	5	5	5	29	5
8	5	5	5	5	5	5	30	5
9	5	4	5	5	5	5	29	5
10	5	4	4	5	5	5	28	5
11	5	5	5	5	5	5	30	5
12	5	5	5	4	5	5	29	5
13	5	5	5	5	5	5	30	5
14	5	4	4	5	5	5	28	5
15	5	5	5	5	5	5	30	5
16	5	4	4	5	5	4	27	5
17	4	5	5	5	5	5	29	5
18	5	5	4	4	5	5	28	5
19	5	5	4	4	5	5	28	5
20	4	3	4	4	5	3	23	4
21	4	4	4	4	4	4	24	4
22	5	5	5	5	5	5	30	5
23	5	5	4	5	5	4	28	5
24	4	5	5	5	5	4	28	5
25	5	5	5	4	4	5	28	5
26	4	4	4	4	5	4	25	4
27	5	4	5	5	4	5	28	5
28	5	5	5	5	5	5	30	5
29	5	4	5	5	5	4	28	5
30	5	5	5	4	4	4	27	5
31	5	5	5	5	5	5	30	5
32	5	4	4	4	5	4	26	4
33	4	4	5	4	5	4	26	4
34	5	4	4	4	4	4	25	4
35	4	4	5	4	5	4	26	4
36	4	5	4	4	4	4	25	4
37	5	4	5	5	5	4	28	5
38	4	4	5	5	4	5	27	5
39	5	5	4	5	4	5	28	5
40	4	5	5	4	5	5	28	5
41	4	4	4	4	4	4	24	4
42	4	3	4	4	4	3	22	4

**TABULASI KUESIONER PERNYATAAN KINERJA ( Y )**

NO	1	2	3	4	5	6	JUMLAH	RATA-RATA
1	5	5	5	5	5	5	30	5
2	5	5	5	5	5	5	30	5
3	5	5	4	4	5	5	28	5
4	5	5	5	4	4	5	28	5
5	5	5	4	4	4	4	26	4
6	5	5	4	4	4	4	26	4
7	5	5	5	5	5	5	30	5
8	4	4	4	4	5	4	25	4
9	5	4	4	4	5	5	27	5
10	4	4	4	5	5	5	27	5
11	5	5	5	5	5	5	30	5
12	5	5	4	5	5	4	28	5
13	5	5	5	5	5	5	30	5
14	5	5	4	4	5	5	28	5
15	4	4	5	4	5	5	27	5
16	5	5	5	5	5	5	30	5
17	5	5	4	4	5	5	28	5
18	5	5	4	4	4	5	27	5
19	5	5	5	5	5	5	30	5
20	5	5	3	4	4	4	25	4
21	5	4	4	4	5	5	27	5
22	5	5	5	5	5	5	30	5
23	4	5	5	4	5	4	27	5
24	5	5	2	3	4	4	23	4
25	5	5	4	5	4	5	28	5
26	5	5	4	4	4	4	26	4
27	5	4	5	4	5	5	28	5
28	5	5	4	5	5	4	28	5
29	4	4	3	4	5	5	25	4
30	4	4	5	4	4	5	26	4
31	5	5	2	3	5	5	25	4
32	4	5	5	4	4	4	26	4
33	5	4	4	4	5	4	26	4
34	5	4	4	4	5	4	26	4
35	5	4	4	4	5	4	26	4
36	5	4	4	4	5	4	27	5
37	5	4	4	5	5	4	27	5
38	5	5	4	5	5	4	28	5
39	5	5	5	4	4	5	28	5
40	4	5	5	5	5	4	28	5
41	4	4	4	4	4	4	24	4
42	4	5	4	4	5	5	27	5

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{tabel}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	<b>0.361</b>	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.88957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

## DISIPLIN VALIDITAS

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

[DataSet0]

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
	4.67	.477	42
	4.50	.595	42
P3	4.57	.501	42
P4	4.57	.501	42
P5	4.69	.468	42
P6	4.52	.594	42
TOTAL	27.52	2.178	42

#### Correlations

			P3	P4	P5	P6	TOTAL
Pearson Correlation	1	.344	.102	.408**	.291	.459**	.618**
Sig. (2-tailed)		.026	.520	.007	.061	.002	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
Pearson Correlation	.344	1	.409**	.328	.219	.690**	.753**
Sig. (2-tailed)	.026		.007	.034	.163	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
P3 Pearson Correlation	.102	.409**	1	.417**	.253	.445**	.636**
Sig. (2-tailed)	.520	.007		.006	.106	.003	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
P4 Pearson Correlation	.408**	.328	.417**	1	.357	.527**	.725**
Sig. (2-tailed)	.007	.034	.006		.020	.000	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
P5 Pearson Correlation	.291	.219	.253	.357	1	.246	.546**
Sig. (2-tailed)	.061	.163	.106	.020		.116	.000
N	42	42	42	42	42	42	42
P6 Pearson Correlation	.459**	.690**	.445**	.527**	.246	1	.838**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.000	.116		.000
N	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL Pearson Correlation	.618**	.753**	.636**	.725**	.546**	.838**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	42	42	42	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## KINERJA VALIDITAS

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 TOTAL  
 /PRINT=TWOTAL NOSIG  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING=PAIRWISE.qeyip; /

### Correlations

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
	4.76	.431	42
	4.67	.477	42
P3	4.24	.759	42
P4	4.33	.570	42
P5	4.69	.468	42
P6	4.60	.497	42
TOTAL	27.29	1.771	42

Correlations

			P3	P4	P5	P6	TOTAL	
	Pearson Correlation	1	.316*	-.121	.132	-.012	.108	.347*
	Sig. (2-tailed)		.041	.446	.404	.942	.494	.024
	N	42	42	42	42	42	42	42
	Pearson Correlation	.316*	1	.090	.149	-.146	.034	.404*
	Sig. (2-tailed)	.041		.572	.345	.357	.829	.008
	N	42	42	42	42	42	42	42
P3	Pearson Correlation	-.121	.090	1	.545**	.144	.262	.710**
	Sig. (2-tailed)	.446	.572		.000	.363	.094	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
P4	Pearson Correlation	.132	.149	.545**	1	.305	.143	.749**
	Sig. (2-tailed)	.404	.345	.000		.050	.365	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
P5	Pearson Correlation	-.012	-.146	.144	.305	1	.182	.433*
	Sig. (2-tailed)	.942	.357	.363	.050		.248	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42
P6	Pearson Correlation	.108	.034	.262	.143	.182	1	.523*
	Sig. (2-tailed)	.494	.829	.094	.365	.248		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.347*	.404*	.710**	.749**	.433*	.523*	1
	Sig. (2-tailed)	.024	.008	.000	.000	.004	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## DISIPLIN RELIABILITAS

RELIABILITY  
 /VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6  
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA  
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
 /SUMMARY=MEANS.

### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.781	.776	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
	4.67	.477	42
	4.50	.595	42
P3	4.57	.501	42
P4	4.57	.501	42
P5	4.69	.468	42
P6	4.52	.594	42

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.587	4.500	4.690	.190	1.042	.006	6

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.52	4.743	2.178	6

## KINERJA RELIABILITAS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=MEANS.
```

### Reliability

```
[DataSet0]
```

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	42	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	42	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.519	.499	6

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
	4.76	.431	42
	4.67	.477	42
P3	4.24	.759	42
P4	4.33	.570	42
P5	4.69	.468	42
P6	4.60	.497	42

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.548	4.238	4.762	.524	1.124	.045	6

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.29	3.136	1.771	6

## REGRESI LINEAR SEDERHANA

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.
    
```

### Regression

[DataSet0]

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	4.67	.477	42
DISIPLIN	4.71	.457	42

#### Correlations

		KINERJA	DISIPLIN
Pearson Correlation	KINERJA	1.000	.559
	DISIPLIN	.559	1.000
Sig. (1-tailed)	KINERJA		.000
	DISIPLIN	.000	
N	KINERJA	42	42
	DISIPLIN	42	42

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 <sup>a</sup>	.312	.295	.401

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.917	1	2.917	18.182	.000 <sup>a</sup>
	Residual	6.417	40	.160		
	Total	9.333	41			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.917	.648		2.958	.005
	DISIPLIN	.583	.137	.559	4.264	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

## RIWAYAT HIDUP



ANDI ASLINDA, Dilahirkan di Makassar pada tanggal 6 April 1980, merupakan anak satu-satunya dari pasangan Drs. A.Syamsul Alam dan Idha Septiawaty, mengawali pendidikan formalnya dari Sekolah Dasar Negeri Nomor 10 Sanggalea Kecamatan Turikale Kabupaten Maros dan menyelesaikannya pada tahun 1992, selanjutnya melanjutkan pendidikan di SMP Neg 1 Maros dan selesai Tahun 1995, dan ditahun yang sama melanjutkan di tingkat Sekolah Menengah Atas tepatnya di SMA Negeri 2 Maros dan menyelesaikannya di tahun 1998, selanjutnya lulus test penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil dan terangkat menjadi PNS di Tahun 2009 dengan Pangkat/golongan ruang Pengatur Muda, II/a, dan terhitung tanggal 01 April 2017 telah memiliki pangkat/golongan ruang Penata, II/c. Untuk menambah Ilmu dan wawasan serta meningkatkan kompetensinya sebagai PNS khususnya dibidang Sumber Daya Manusia yang pernah saya lalui di Universitas Muslim Indonesia (UMI) yang sempat terhenti maka pada Tahun 2016 saya melanjutkan pendidikan pada tingkat Strata satu (S1) di Universitas Muslim Maros (UMMA) dan Alhamdulillah saya pun berhasil menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Tahun 2018 dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Maros”





